

The background of the cover is a vibrant yellow. It is populated with numerous stylized yellow eyes of various sizes, some looking towards the center. In the center, a black silhouette of a person wearing a hood is depicted. This figure has two large, bright blue eyes and a single blue tear falling from its chin. Below the hooded figure, the profile of a yellow face with a blue eye is visible, looking upwards towards the hooded figure.

# MANDLIGE MEDARBEJDERE FÅR ADVARSLER FOR FYSISK KONTAKT MED BØRN

## **Nabohuset:**

Pædagogerne må arbejde hjemme

Læs side 14

## **Sociolancen:**

Manden bag rattet

Læs side 18

## **Tema:**

Repræsentantskabsmøde 2024

Læs side 20

**Udgiver:**

LFS, Landsforeningen for  
Socialpædagoger  
Rosenvængets Allé 16,  
2100 København Ø  
Telefon: 3544 4546  
www.lfs.dk

**Ansvarshavende redaktør:**

Kirsten Gunvor Løth (formand)

**Redaktion:**

**E-mail:** lfsnyt@lfs.dk

Anna Louise Stevnhøj,  
Daglig redaktør

**Telefon:** 4697 1662/ 3071 8947

**Email:** alst@foa.dk

Agnete Solvej Christiansen,  
Journalist

**Telefon:** 4697 1671

**Email:** agch@foa.dk

Signe Rosa Skelbæk,  
Journalist

**Telefon:** 4697 1663

**Email:** sisk@foa.dk

**Forsideillustration:**

Thomas Balle

**Layout:** Falk og musen

**Grafisk produktion:** Jørn Thomsen

Elbo A/S, som er certificeret efter  
følgende internationale standarder:  
ISO 14001 miljøcertificering, ISO  
9001 kvalitetscertificering, FSC-  
certificering og Svanemærket. Trykt på  
miljørigtigt papir med vegetabiliske  
farver.

**Medieinfo og deadlines på:**

lfs.dk

**Oplag:** 12.500 • ISSN: 2794-3747  
50. årgang

Næste nummer udkommer i  
uge 7 2024.

Deadline 30. januar 2025.

**Åbningstider:**

Mandag, tirsdag, onsdag  
og fredag 10.00-14.00  
Torsdag 12.00-16.00  
Telefon: 3544 4546  
E-mail: lfs@lfs.dk



## ARTIKLER

- 3 **Leder:** Det er en øv-tyver
- 4 **Mandlige pædagoger får advarsler for fysisk kontakt med børn**
- 8 **Fik en plet på personalesagen for at have børn på skødet**
- 12 **Medlemsportræt:** Jeg må ikke bagatellisere problemer, fordi jeg har set nogen, der er værre
- 14 **Pædagogerne i dagtilbuddet Nabohuset kan arbejde hjemmefra**
- 18 **Har medarbejdere på almenområdet egentlig fri jule- og nytårsaften?**

**TEMA Repræsentantskabsmøde 2024**

- 20 **Forkvindens beretning:** Vi tør drømme om noget, der er stort og vildt
- 22 **Budget:** Den sværeste debat. Må LFS blive dyrere?
- 23 **Valg:** Kampvalg og nye og gamle ansigter
- 25 **Fremtidigt arbejde:** Fagforblødning og fremtid
- 30 **LFS-kalenderen**
- 32 **Nåede du ikke at prøve børneyoga med LFS i 2024?**

4 "Man får jaget mandlige pædagoger væk på den måde. Det bliver et meget koldt samfund, hvis vi har institutioner, hvor medarbejderne er bange for fysisk kontakt med børnene."

18



20



# DET ER EN ØV-TYVER

**Jeg har hele tiden** sagt, at jeg ikke ville være den første, der begyndte min formandstid i LFS med at hæve vores kontingent. Det er så sket alligevel.

Et stort flertal af de delegerede vedtog på repræsentantskabsmødet den 23. november 2024, at kontingentet skal hæves med 20 kroner om måneden.

Baggrunden er den samme, som I kender hjemme fra jeres privatøkonomi. Alting er blevet dyrere. LFS har ikke hævet kontingentet siden 2009, og siden da er de ansattes lønninger naturligvis steget, lige som priserne helt generelt er steget. Det er altså samlet set blevet dyrere at drive fagforening, hvis vi nu og fremover skal levere bedre kvalitet i vores sagsbehandling.

Alligevel er det ikke en selvfølgelig ting at prisregulere et medlemskontingent til en fagforening.

Rigtig mange af vores medlemmer er decideret lavtlønnede, og inflationskrisen har de seneste år gjort det sværere at få budgetterne til at hænge sammen. Og hvis valget står mellem mad på bordet og fagforeningskontingent, kan man godt forstå, hvis folk vælger det første.

Så det kan godt være, at 20 kroner ikke er noget stort beløb – især fordi det er fradragsberettiget. Men signalværdien i at lade et fagforeningskontingent stige er noget ganske andet.

Jeg valgte alligevel sammen med det øvrige forretningsudvalg at stemme ja til forslaget om en kontingentstigning.

Vi har i forretningsudvalget vendt hver en udgiftspost, og der er i dag to færre ansatte, end der var ved seneste repræsentantskabsmøde i 2022. Men vi har ikke fundet besparelser nok. Så vi har skullet vælge mellem kontingentstigning eller et væsentligt dårligere serviceniveau for medlemmerne. Og vi har valgt, at vores kerneydelse er vores medlemmer. Folk skal kunne få akut hjælp, hvis de eksempelvis bliver

“Vi har skullet vælge mellem kontingentstigning eller et væsentligt dårligere serviceniveau for medlemmerne. Og vi har valgt, at vores kerneydelse er vores medlemmer.”

bortvist, og ingen skal vente i uger eller måneder på at få hjælp, hvis de står over for store vanskeligheder på arbejdspladsen. Og det skal sådan set også kunne lade sig gøre at få hjælp til det langt mindre dramatiske. Andet er ikke rimeligt. Den dag, vi ikke kan udføre vores kerneydelse over for medlemmerne, er det begyndelsen på enden.

Derfor kommer et fuldtidskontingent til LFS til at stige fra 416,50 kroner til 436,50 kroner om måneden fra 2025 – og det er fuldt fradragsberettiget. Så i realiteten betaler de fleste cirka 300 kroner om måneden.

Jeg vil som forkvinde for LFS sammen med forretningsudvalget og Hovedbestyrelsen arbejde for, at vi i den kommende periode lykkes fagpolitisk, samtidig med at der skabes ro om LFS' økonomi, så vi kan udvikle kvaliteten i vores arbejde på Rosenvængets Allé for alle medlemmer. Uanset om man er leder eller medarbejder.



Kirsten Gunvor Løth,  
forkvinde for LFS

# Mandlige medarbejdere for fysisk kontakt med børn

LFS oplever et stigende antal sager, hvor mandlige medarbejdere i københavnske dagtilbud får advarsler for fysisk kontakt med børn, selv om der ikke er mistanke om krænkelse. Direktøren for Børns Vilkår, Rasmus Kjeldahl, er bekymret: "Det er helt uholdbart – både for børnene og for faget, hvis man får jaget mændene væk," siger Rasmus Kjeldahl. Rasmus Steenberger fra Børne- og Ungdomsudvalget vil nu til bunds i sagerne: "Vi skal passe på, at overforsigtighed ikke kommer til at overskygge pædagogik og sund fornuft."



"Man er i Københavns Kommune så afsindigt bange for klager af enhver art, at det sætter både pædagogikken og den sunde dømmekraft ud af spil," siger Claus Reffstrup, som er medlem af forretningsudvalget i LFS.

Foto: Agnete Solvej Christiansen

**En mandlig** medarbejder i en børnehave leger meget populære fangelege med børnene. En dag slår et af børnene sig i forbindelse med legen, hvilket refereres til lederen af en kollega. Den mandlige medarbejder får en tjenstlig advarsel for ikke at have indberettet, at barnet havde slået sig – og får derudover pålæg om ikke længere at lege vilde lege. Medarbejderen føler sig overvåget på en ubehagelig måde og ender med at sygemelde sig.

En mandlig medarbejder i en KKFO leger jævnligt en meget populær tumleleg med børnene. En dreng, som har slået sig i anden anledning, bliver i forbindelse med legen ramt på bulen og bliver ked af det. Vil dog meget gerne fortsætte legen efterfølgende. Medarbejderen får en tjenstlig advarsel og får forbud mod fremover at lege enhver form for fangeleg, tumleleg, kildeleg og så videre med børnene.

En mandlig medarbejder i en KKFO får en tjenstlig advarsel for at have børn på skødet og for at nusse dem på ryggen. Den historie kan du læse om på de følgende sider.

## En usund kultur ovenfra

Fælles for de tre sager, som alle er landet i LFS siden sommerferien 2024, er, at der ikke

har været klager fra forældre, at der ikke er mistanke om krænkende adfærd – og at medarbejderne ikke har haft en samtale med deres leder om emnet, før der er indkaldt til tjenstlig samtale med skriftlig advarsel til følge.

Og det er her, at Claus Reffstrup, som er medlem af forretningsudvalget i LFS, for alvor bliver bekymret.

"Der har indsneget sig noget, der ligner en retsløshed på det her område. Man er i Københavns Kommune så afsindigt bange for klager af enhver art, at det sætter både pædagogikken og den sunde dømmekraft ud af spil," siger Claus Reffstrup, som peger på usikkerhed hos en række ledere.

"Den kultur, der siver ned ovenfra i kommunen, gør især de nye ledere usikre og gør dem mere tilbøjelige til at søge rådgivning i Koncern Service, som er den juridiske enhed i kommunen. Og der bygger rådgivningen aldrig på noget pædagogisk. Derfor løber sagerne løbsk," siger Claus Reffstrup.

## KS går fra nul til hundrede

Claus Reffstrup understreger, at det er dybt problematisk for børnene og for pædagogikken, hvis mandlige medarbejdere generelt får at vide, at de skal holde sig fra fysisk kontakt. Men han mener også, at der er en retsløshed i den måde, tingene har udviklet sig på: "Det går fra nul til hundrede, så snart Koncern Service er involveret. Det er



# ledere får advarsler mod børn



svært at forstå, hvorfor lederne ikke bliver rådet til at tage en stille og rolig snak med den enkelte medarbejder, hvor man bliver enige om den pædagogiske retning, før man skrider til tjenstlige samtaler og advarsler, som kan få enorm negativ betydning for den enkelte medarbejder,” siger Claus Reffstrup.

“Det er svært at forstå, hvorfor lederne ikke bliver rådet til at tage en stille og rolig snak med den enkelte medarbejder, hvor man bliver enige om den pædagogiske retning.”

## Går ud over nye ledere

Annika Vind er formand for ledersektionen på almenområdet, og hun er enig i, at Koncern Service ofte fører en konfrontatorisk linje.

”Der er yderst svingende rådgivning, og jeg hører også om de sager, hvor ledere bliver opfordret til voldsomme reaktioner, som slet ikke burde være første skridt, og hvor der burde have været en proces med stille og rolige samtaler hjemme i institutionen,” siger Annika Vind.

Hun synes, at det er superærgeligt, at især nye ledere, som vil være tilbøjelige til at bede om rådgivning i personalesager, på den måde kan komme ud i konfliktsager, som kunne været landet helt anderledes roligt.

”Det er sager, der er meget ubehagelige for alle parter. Jeg kunne ønske mig en rådgivningsinstans, som i højere grad var med til at pege på konstruktive løsninger i stedet for konfliktoptræning,” siger Annika Vind.

## Det bliver et koldt samfund

Rasmus Kjeldahl er direktør for Børns Vilkår, hvor man dagligt har kontakt med børn, som mangler omsorg og nærhed i hjemmet. Derfor bekymrer det ham, hvis fysisk kontakt mellem pædagogiske medarbejdere og børn bliver gjort til noget suspekt.

”Det er et skråplan. Børn har brug for omsorg og fysisk kontakt, og det gælder især udsatte børn. Det er helt elementært,” siger Rasmus Kjeldahl, der bider mærke i, at de sager, der er rejst af LFS, alle handler om mænd.

”Man får jo den mistanke, at det handler om køn. Og så bliver det rigtig grimt. For det er både en krænkelse af ligestillingsloven, hvis man er overforsigtig i forhold til det ene køn – og så er det et svigt af børnene, hvis de ikke må have mænd tæt på i deres dagtilbudsliv. Man får jaget mandlige pædagoger væk på den måde. Det bliver et meget

Jeg kunne ønske mig en rådgivningsinstans i Københavns Kommune, som i højere grad var med til at pege på konstruktive løsninger i stedet for konfliktoptræning,” siger Annika Vind, som er formand for ledersektionen i LFS.  
Foto: Agnete Solvej Christiansen





"Det er et skråplan, hvis fysisk kontakt bliver gjort til noget suspekt. For børn har brug for omsorg og fysisk kontakt, især udsatte børn," siger Rasmus Kjeldahl, direktør for Børns Vilkår.  
Foto: Børns Vilkår

► koldt samfund, hvis vi har institutioner, hvor medarbejderne er bange for fysisk kontakt med børnene," siger Rasmus Kjeldahl, der understreger, at han ikke har noget problem med, at det enkelte dagtilbud aftaler retningslinjer om fysisk kontakt, som så gælder for begge køn, bare de er pædagogisk begrundet.

"Men der må ikke være tale om hovsa-reaktioner fra jurister. De er jo ikke de rigtige til at vurdere pædagogiske situationer," siger Rasmus Kjeldahl.

### Vi skal til bunds i det her

LFS Nyt har bedt Børne- og Ungdomsborgmester Jakob Næsager om en kommentar. Han er vendt tilbage med en tilbagemelding om, at han

har bedt forvaltningen undersøge, hvorvidt det er en problemstilling, man oplever ude på skoler og institutioner. Børne- og Ungdomsforvaltningen har i samme ombæring oplyst, at man vil kontakte LFS og høre nærmere om problematikken.

Det vil Rasmus Steenberger, som sidder i Børne- og Ungdomsudvalget i Københavns Kommune for SF, følge op på. Han vil også stille sine egne spørgsmål til forvaltningen.

"Det er både en krænkelse af ligebehandlingsloven, hvis man er overforsigtig i forhold til det ene køn – og så er det et svigt af børnene."



"Jeg synes, det er helt afgørende, at vi kommer ordentligt til bunds i det her. Vi mangler i den grad mandlige pædagoger i København, og det er yderst uheldigt, hvis de rekrutteringsbestrebelse, vi gør, ødelægges," siger Rasmus Steenberger.

Han bliver bekymret for, om der er opstået en usund sammenblanding mellem angst for forældreløshed og skræk for krænkelse, som går ind og påvirker helt almindeligt pædagogisk arbejde.

"Det dur jo slet ikke. Der er brug for mandlige rollemønstre, som gider tumle og slås, ude i institutionerne. Og hvis der opstår tvivl om grænserne ude i den enkelte institution, er det noget, man først og fremmest skal løse ved at tage en pædagogisk drøftelse. Ikke ved at kontakte en juridisk enhed," siger Rasmus Steenberger. ●

"Vi skal ordentligt til bunds i det her. Vi mangler i den grad mandlige pædagoger i København, og det er yderst uheldigt, hvis de rekrutteringsbestrebelse, vi gør, ødelægges," siger Rasmus Steenberger, som sidder i Børne- og Ungdomsudvalget i Københavns Kommune.

Foto: Københavns Kommune



SÅÅÅ...  
LAD NU MIG  
TRØSTE DIG LIDT.  
SÅÅÅDAN...

# Fik en plet på perso at have børn på skø

”Jeg føler sorg og tab, for tingene bliver måske aldrig helt de samme igen. Jeg risikerer altid at have en lille angst for, at nogen kigger mig over skulderen og misbilliger, hvad jeg gør,” siger Thomas Seider. Han fik en advarsel, fordi han ofte sidder med børn på skødet – især når han fortæller eventyr i forbindelse med rollespil. Nu skal sagen forhandles mellem FOA og Københavns Kommune i KL. Næstformanden i FOA, Thomas Enghausen, kalder sagen principiel.

”Jeg ved, at jeg ikke har gjort noget forkert. Jeg ved, at jeg er en god pædagog, og at børnene er virkelig glade for mig. Men der er sket noget med min tryghed og min måde at være i jobbet på,” siger Thomas Seider, som fik en advarsel for at have børn på skødet.

Foto: Anna Louise Stevnhøj



**Det er en berørt** Thomas Seider, der beretter om, hvad der skete den søndag aften i juni, hvor han fik besked om, at han kunne forvente at blive kaldt til tjenstlig samtale for upassende opførsel.

”Det var sindssygt ubehageligt, og det kom som en bombe. Jeg har, siden jeg begyndte som pædagog i KKFO'en ved Skolen på Islands Brygge i januar 2023, fået virkelig god respons fra både forældre og kollegaer,” fortæller Thomas Seider.

Thomas Seider interesserer sig for rollespil, og han har gennem årene skabt et koncept for rollespil for børn i KKFO-alderen.

”Det er en meget populær aktivitet blandt 3. klasserne. Vi leger live-rollespil med roller, regler og udklædning, og de går vildt meget op i det.

Vi er faktisk ved at udvikle et koncept på tværs af skoler, og jeg bliver tit kontaktet af forældre, som er glade for det, jeg laver, og som sidder og ser med.”

## Lavinen der ruller

Eventyrfortælling er en del af rollespillene, og det er spændende og dramatiske historier.

”Børnene elsker, når det bliver intenst, og nogle af børnene bliver så grebet af spændingen, at de gerne vil sidde på skødet, mens jeg fortæller. Det har jeg aldrig haft noget problem med,” siger den 42-årige pædagog.

Thomas Seider har selv en otteårig dreng derhjemme, som han naturligt tager på skødet og nusser.

”Det gør jeg helt selvfølgelig også i KKFO'en, hvis et barn er ked af det, eller hvis det bare er kørt op og har brug for at få ro i kroppen,” siger Thomas Seider.

Faktisk er det at sidde på skødet, når Thomas Seider fortæller eventyr, blevet noget attraktivt, som børnegruppen konkurrerer om – og som de fortæller om derhjemme. Og det var der, lavinen begyndte at rulle.

”Det skøre i den her sag er, at der ikke er nogen, der har klaget. Et barn har fortalt derhjemme, at der ”var kø” til at få lov til at sidde på skødet hos mig.”

## Dårlig dømmekraft

”Det skøre i den her sag er, at der ikke er nogen, der har klaget. Et barn har fortalt derhjemme, at der ”var kø” til at få lov til at sidde på skødet hos mig, og at jeg havde sagt noget om, at vi da vist måtte lave en liste. Barnet havde også fortalt, at jeg havde givet et andet barn mit private telefonnummer. Det fik en forælder til at skrive til min leder, at jeg skulle passe på mig selv. Vedkommende var altså ikke utryg ved



# nalesagen for det



mig eller utilfreds med mig – men tænkte udelukkende på, om det kunne give mig problemer,” fortæller Thomas Seider.

Det gav da også problemer. For selv om der ikke var udtrykt utryghed fra forældreside, valgte den juridiske afdeling i Københavns Kommune, Concern Service, at give Thomas Seider en advarsel. Ordlyden var ” (...) du har udvist dårlig dømmekraft i dit pædagogiske arbejde og udvist en uacceptabel adfærd ved at give børnene massage, imens de sad på dit skød. Derudover har du udleveret dit private telefonnummer til et af børnene.”

## Børn har brug for omsorg

”Jeg er meget ærgerlig og skuffet over, at jeg ikke blev hørt, før skoleledelsen valgte at inddrage Concern Service. Hvad angår det med telefonnummeret handlede det om, at barnet gerne ville have, at hans forældre kunne sende mig et foto af hans rollespils-kostume. Jeg vidste godt, at barnet ikke selv havde en telefon, og jeg var på venskabelig fod med forældrene. Men det blev så gjort til en del af advarslen,” siger Thomas Seider.

Thomas Seider valgte straks at inddrage LFS, da han fik at vide, at han skulle til tjenstlig samtale, og LFS har forsøgt at få Concern Service til at trække advarslen tilbage. Men forgæves.

”Juristen fastholdt, at det var upassende at have så store børn

på skødet. Og det er jeg så helt uforstående overfor. Vi taler om ni-tiårige børn. Det er i min forståelse små børn, der kan have brug for trøst og omsorg og fysisk kontakt,” siger Thomas Seider, der understreger, at der meget ofte er forældre og bedsteforældre til stede, og at ingen af dem nogensinde har problematiseret hans adfærd.

”Juristen fastholdt, at det var upassende at have så store børn på skødet. Og det er jeg så helt uforstående overfor.”

## Plet på personalesagen

Thomas Seider oplever opbakning fra de kollegaer, som han har fortalt om sagen.

”De er forargede på mine vegne. Men det ændrer ikke på, at den her sag kan få afgørende betydning for min karriere. Hvis kommunen fastholder, er der en varig plet på min personalesag, som kan være rigtig skadelig, hvis jeg vælger at søge nyt job. Så det vil være meget nærliggende for mig at søge væk fra Københavns Kommune,” siger Thomas Seider, som dog understreger, at den værste skade er den utryghed, han er efterladt med: ●



”Vi oplever i faglig afdeling, at sager, som omhandler fysisk kontakt, har det med at tilspidse fuldstændig unødigt. Jeg fristes til at sige, at vores medlemmer kan være næsten retsløse,” siger Bente Zingenberg, som er faglig sekretær i LFS.

Foto: Agnete Solvej Christiansen



"Den her sag er principiel af flere grunde. Vi mangler mænd, der vil arbejde i velfærdsfagene, og en sag som denne er en helt sikker måde at skræmme mænd væk fra pædagogfaget," siger Thomas Enghausen, som er næstformand i FOA.

Foto: FOA



☛ "Jeg ved, at jeg ikke har gjort noget forkert. Jeg ved, at jeg er en god pædagog, og at børnene er virkelig glade for mig. Jeg kan 100 procent stå inde for den måde, jeg er kropslig sammen med børnene på, og jeg mener faktisk også, at det er et svigt rent pædagogisk, hvis man ikke er taktil sammen med børn, for de lærer og sanser gennem kroppen. Men der er sket noget med min tryghed og min måde at være i jobbet på. Her den anden dag måtte jeg afvise det ene barn efter det andet, som netop søgte mig for at komme på skødet. Da der var et barn, der kravlede op på mig, før jeg nåede at reagere, sad jeg stiv som en pind med armene ud til siden, før jeg fandt en undskyldning for, at jeg var nødt til at rejse mig op," fortæller Thomas Seider. Han vælger at stå frem med sin historie, fordi han synes, den er principiel:

"Københavns Kommune mangler pædagoger, og de påstår, at de gerne vil have flere mænd i faget. Men når man ser på min sag, skulle man tro, at det forholdt sig lige omvendt."

### Retsløse medlemmer

Det er Bente Zingenberg, som er faglig sekretær i LFS, enig i.

"Vi oplever i faglig afdeling, at sager, som omhandler fysisk kontakt, har det med at tilspidse fuldstændig unødigt. Koncern Service kører en meget hård og konfrontatorisk linje, og jeg fristes til at sige, at vores medlemmer kan være næsten retsløse, for der er ingen steder, de kan anke en advarsel. Det er jo ikke en dom. Men den forfølger dem i deres personalesag," siger Bente Zingenberg.

Hun påpeger det groteske i, at Thomas Seider ender med en advarsel, selv om der på intet tidspunkt har været forældreklager eller mistanke til hans motiver for at have børn på skødet.

"Der er bare en jurist, der synes, at det er upassende. Han sagde direkte til forhandlingen, at man

ikke skal have børn, der er mere end seks år gamle på skødet. Så kan man spørge sig selv, om det er jurister, der skal beslutte, hvordan pædagogik og omsorg skal se ud i Københavns Kommune," siger Bente Zingenberg.

**"Så kan man spørge sig selv, om det er jurister, der skal beslutte, hvordan pædagogik og omsorg skal se ud i Københavns Kommune."**

### Sagen ryger til tops

Sagen er principiel for LFS, som derfor har bedt FOA om at løfte sagen videre. Det betyder, at Thomas Seiders advarsel skal forhandles i Kommunernes Landsforening, KL, hvor jurister fra FOA sidder på den ene side af forhandlingsbordet, mens Københavns Kommunes juridiske afdeling sidder på den anden.

Thomas Enghausen er næstformand i FOA, og han har selv en fortid som pædagog i Københavns Kommune.

Han mener også, at sagen er principiel:

"Der er flere vigtige aspekter i den her sag. Samfundet mangler mænd, der vil arbejde i velfærdsfagene. En sag som denne er en helt sikker måde at skræmme mænd væk fra pædagogfaget. Men det handler også om, hvem der skal bestemme over pædagogikken: Er det pædagoger, eller er det jurister, der skal vurdere børns basale behov for omsorg og nærvær?" siger Thomas Enghausen.

Den skoleleder, som startede sagen mod Thomas Seider, og som valgte at inddrage Koncern Service, før hun talte med sagens hovedperson, er gået på pension i mellemtiden. Den nye skoleledelse har ikke ønsket at udtale sig om sagen. ●

# DAGPLEJER UDGIVER BØRNEBOG

**Mangler I lidt nyt** på bogreolen i institutionen eller dagplejen, kan det være, at "Den glade ko med kondisko" er noget for jer. Dagplejer og tillidsrepræsentant for dagplejerne i Ballerup, Connie Refstrup, har nemlig netop udgivet sin første børnebog.



Bogen handler om en ko, der forelsker sig i børnenes kondisko, og det helt store spørgsmål er, om den mon lykkes med sin mission om at få fat i skoene? Bogen henvender sig til børn i alderen 1-6 år og er udgivet i samarbejde med forlaget Mandoverbord. Bogen koster 79 kroner, hvoraf en del af overskuddet går til Danske Hospitalsklovne og Ønsketræet. Bogen kan bestilles via instragramprofilen: [www.instagram.com/koenifokus](https://www.instagram.com/koenifokus) eller ved at sende en mail til [connierefstrup@gmail.com](mailto:connierefstrup@gmail.com)



## JUL PÅ ARBEJDERMUSEET

**Find julestemningen frem** ved at tage familien med på Arbejdermuseet, hvor julen fejres på den ægte, gammeldags facon.

Man kan frem til den 30. december se, hvordan man pyntede op til jul i 1950'erne. Der er også juleaktiviteter for de yngste, garnnise-værksted i festsalen, gløgg og æbleskiver i Kaffebaren og julefrokost i Café & Øl-halle.

Du kan se hele juleprogrammet på [www.arbejdermuseet.dk/arrangement/jul-2024/](http://www.arbejdermuseet.dk/arrangement/jul-2024/)

Er du medlem af LFS, har du gratis adgang, og du må gerne tage en anden voksen med. Børn har gratis adgang. Du skal blot fortælle ved indgangen, at du er medlem af LFS og vise et eller andet, der identificerer dig som medlem – som eksempelvis dette blad med din påtrykte adresse, et nyhedsbrev på din telefon eller andet.

## VILDT VEJR STILLER KRAV TIL HUSET

**Har du et hus**, sommerhus eller kolonihavehus, og er du bekymret for, om det kan holde til det stadigt mere vilde vejr? Så kan du finde hjælp i det interaktive hus-univers, som er lavet af forsikringselskabet TJM. Du kan klikke på nipsenålene på tegningen af huset og få gode råd til vedligeholdelse og forebyggelse af skader på grunde af vind og vand.

Du finder forebyggelseshuset på [www.tjm-forsikring.dk/tjms-forebyggelseshus](http://www.tjm-forsikring.dk/tjms-forebyggelseshus).

TJM er det eneste forsikringselskab, som er ejet af fagbevægelsen, og du kan blive kunde i TJM, hvis du er medlem af LFS. Flere af forsikringerne er vurderet som de bedste og billigste på markedet af Forbrugerrådet Tænk. Overskuddet i TJM går tilbage til kunderne via feriehuse i Danmark og udlandet, som man kan leje billigt, hvis man er medlem af LFS og kunde i TJM.



LFS har knap 12.000 medlemmer, som alle arbejder med pædagogik i den ene eller anden form. Du kan i denne serie møde en række LFS'ere og læse om, hvordan de havnede i netop deres job.

## MEDLEMSPORTRÆT

Har du en kollega, som du synes, vi skal portrættere, eller har du selv en historie at fortælle, så kontakt redaktionen på [lfsnyt@lfs.dk](mailto:lfsnyt@lfs.dk).

# JEG MÅ IKKE BA FORDI JEG HAR

**"Min vej ind** på det specialiserede socialområde gik gennem et jobopslag fra Koføeds skole, der fik mig til at tænke: Det dér er lige mig! Og det endte også med at være noget for mig. Jeg arbejdede på Koføeds skole i otte år på et værksted for folk i aktivering gennem jobcenteret. Målgruppen havde typisk misbrugsproblematikker, psykisk sygdom og var socialt udsatte. Jeg tog en del kurser indenfor misbrug og psykiatri i de år. På et tidspunkt fik jeg en trang til at se, hvad der sker med disse mennesker, når de går hjem. Jeg spekulerede over, hvordan de levede deres liv, når de ikke var på skolen, så jeg søgte en stilling som støttekontaktperson i Københavns Kommune. Det var i 2009."

**"Mit arbejde** er i dag delt mellem arbejdet som faglig koordinator for støttekontaktpersonerne i Socialforvaltningen i Københavns Kommune, som alle arbejder med de mest udsatte borgere i egen bolig, og arbejdet som socialarbejder i den opsøgende og forebyggende indsats, Sociolancen. Sociolancen kom på gaden som projekt første gang i 2015. Det gjorde den, fordi en paramediciner, der hedder Andreas, og jeg fik den idé at lave en ambulance, der både var sundhedsfagligt og socialt fagligt bemannet. Siden 2013, hvor vi først løb panden mod en mur, fordi vi ville sammenkæde det sociale og sundhedsfaglige område, er der sket en kæmpe udvikling. Der er et bredt samarbejde mellem Sociolancen, medarbejdere i Socialforvaltningen, politi, ambulancer, psykiatri og somatiske afdelinger, og det gør en forskel for de mest udsatte borgere, for det er især dem, der har brug for denne hjælp. Dette års finanslov har netop bevilget midler til, at Sociolancen kan udvides til flere kommuner i landet."

**"Vi begynder** at se mere og mere til to problematikker i Sociolancen: Misbrug af GHB (fantasy red.), som er de her hætter, unge tager, og så opioider der desværre også er begyndt at fylde. Misbrug og psykisk sygdom er opgaver, der fylder rigtig meget, når jeg kører med Sociolancen. Vi kommer i gennemsnit ud til otte borgere på en 12-timers vagt, så vi kan nå at se rigtig mange forskellige ting på en vagt. Vi får beskrevet fra vagtcentralen på forhånd, hvad vi skal ud til, og jeg tror, at det er rigtig vigtigt i mit arbejde, at man aldrig må tænke: Det her har jeg set værre, når man kommer ud til et hjem, som beskrives at være sandt til for eksempel. Jeg må ikke bagatellisere problemstillinger, fordi jeg har set noget, der er værre."

**"Jeg er ikke** uddannet pædagog, socialrådgiver, sygeplejerske eller andet i den stil. Jeg er uddannet automekaniker. Min baggrund kan være en fordel i mit arbejde som socialarbejder

# GATELLISERE PROBLEMER, SET NOGEN, DER ER VÆRRE

i Sociolancen. Jeg kommer nemt ind på livet af især mænd på min egen alder med håndværkerbaggrund, der er gået ned med flaget af den ene eller den anden grund, og jeg fornemmer, at det er fordi, den jargon, vi har haft før i tiden arbejdsmæssigt, har været lidt den samme. Jeg kender jargonen på et værksted. Når det er sagt, er det naturligvis vigtigt at have fagligheden i orden, og jeg har skulle lære mange ting i mit arbejde, fordi jeg ikke har en pædagogfaglig baggrund.”

”Der er så mange gode ting ved mit arbejde, at det er svært at sige, hvad det bedste er. Men der er ikke nogen tvivl om, at jeg brænder for at blive kaldt ud til mennesker, hvor Sociolancen for alvor kan gøre en forskel og skaffe mennesket hjælp i systemet. Vi kan starte en kommunal sag på stedet, og det vildeste er jo at se folk, vi har været i kontakt med før, komme sig. Det er absolut ikke alle, der kommer ud og får et 37-timers job, men det kan være, at de kommer i en skæv bolig eller kommer i E-huset, som er et plejehjem for aktivt drikkende alkoholikere. Her bliver der passet på dem, og de får mad tre gange om dagen. Andre kommer sig fuldstændigt, det har vi eksempler på. At se mennesker over tid få det meget, meget bedre er ubeskriveligt fedt.”

---

**Navn:** René Pedersen

**Alder:** 55 år

**Arbejdsplads:** Delt stilling mellem som faglig koordinator for støttekontaktpersonerne i Københavns Kommune, hvor han arbejder med de mest udsatte borgere i egen bolig og baseansvarlig for Sociolancen.

**Bonusinfo:** Det var Rene Pedersen, der i 2013 sammen med en paramediciner skrev det projekt, som blev til Sociolancen. Rene Pedersens tip til jobbet som socialarbejder er at have et kæmpestort hjerte på jobbet og gøre alt, hvad du kan for at hjælpe målgruppen, og så skal du have en hukommelse som en si, når du kommer hjem. Privat danner René par med Mette, og sammen har de sønnen Markus på 20 år.





# DAGT KAN

De to pædagoger Media Hamawand og Lirona Elezi er enige om, at deres hjemmearbejdsdage både øger kvaliteten af deres skriftlige arbejde - og kvaliteten af deres nærvær, når de er blandt børnene.

# PÆDAGOGERNE I ILBUDDET NABOHUSET ARBEJDE HJEMMEFRA

I den integrerede institution Nabohuset har pædagogerne mulighed for en hjemmearbejdsdag hver tredje uge. Både ledelsen og det pædagogiske personale oplever, at det har ført til øget kvalitet og glæde i arbejdet.

**Hvordan kan man** skabe mere fleksibilitet i pædagogernes arbejdsliv, samtidig med at man hæver kvaliteten af de pædagogiske indsatser til gavn for børnene?

I dagtilbuddet Nabohuset er svaret på det spørgsmål at give pædagogerne muligheden for at arbejde hjemmefra. Pædagogerne i både vuggestue og børnehave har én dag hver tredje uge, hvor de ikke forventes at møde ind i institutionen i Valby. De kan hjemmefra klare forberedelse til forældresamtaler, skrive handleplaner og lave andet relevant pædagogisk arbejde.

”Det har været vigtigt for os at skabe ro til den opgave, der ligger i planlægningen af det pædagogiske arbejde,” siger pædagogisk leder Maria Skou Bendtsen.

## Plads til pædagogik

Før pædagogerne i Nabohuset fik hjemmearbejdsdagene, brugte de institutionens kontor til at lave det nødvendige skriftlige arbejde som handleplaner, sprogarbejde, forberedelse til forældremøder og alle de andre skriftlige opgaver, der knytter sig til den pædagogiske opgave. Men ofte blev de afbrudt af kollegaer, der ville have deres hjælp.

”Vi er optagede af, hvordan vi kan skabe ro og fordybelse omkring forberedelsen af de pædagogiske indsatser. Da pædagogernes forberedelsestid lå i institutionen, oplevede vi tit, at den blev aflyst, eller at man blev forstyrret, når man sad inde på kontoret, fordi man er tilgængelig der,” siger pædagogisk leder Maria Skou Bendtsen.

”Da pædagogernes forberedelsestid lå i institutionen, oplevede vi tit, at den blev aflyst, eller at man blev forstyrret, når man sad inde på kontoret, fordi man er tilgængelig der.”

## Mindsket pres

Lirona Elezi er pædagog i Nabohusets vuggestue, og Media Hamawand er pædagog i Nabohusets børnehave. De

har haft mulighed for at arbejde hjemmefra i halvandet år, og de har mærket, at hjemmearbejdsdagen har skabt ro og givet dem et rum, som har styrket deres mulighed for at lave pædagogik.

”Da forberedelsestiden lå i institutionen, oplevede jeg i langt højere grad et pres. Jeg følte, at jeg tilsidesatte børnene og det, som jeg egentlig skulle, når jeg lavede skriftligt arbejde. Sådan har jeg det ikke længere. Det har gjort mig gladede for mit arbejde, at jeg ved, hvornår jeg kan lave de opgaver, som også er en vigtig del af mit arbejde,” siger Media Hamawand, der er pædagog i Nabohusets børnehave.

Lirona Elezi genkender Media Hamawands beskrivelse af tiden før hjemmearbejdsdage.

”Før havde jeg ofte tanken: Det må jeg gøre på et andet tidspunkt. Sådan har jeg det ikke længere, og det er rart, for det betyder også, at jeg kan være fuldt fokuseret på børnene, når jeg er sammen med dem,” siger Lirona Elezi.

## Fleksibilitet giver overskud

Baggrunden for, at nabohuset har indført hjemmearbejdsdage, er både at gøre

- pædagogernes arbejdsliv mere fleksibelt og at skabe ro til at kvalificere det pædagogiske arbejde, fortæller pædagogisk leder Maria Skou Bendtsen.

"I det pædagogiske fag er det svært at skabe mulighed for fleksibilitet. Vi bliver nødt til at være her, når børnene er her. Men på denne måde justerer vi en lille smule og giver noget fleksibilitet, og vi oplever, at det giver ro til at løse de skriftlige opgaver, der er omkring børnene og det pædagogiske læringsmiljø. Vi oplever også, at kvaliteten i opgaveløsningen stiger," siger Maria Skou Bendtsen.

Pædagogerne i Nabohuset har haft hjemmearbejdsdage siden foråret 2023. Institutionen har flyvere ansat til at dække ind, når pædagogen på stuen arbejder hjemme.

### Vikarer er kendte voksne

I en tid med pædagogmangel og få voksne til mange børn, kan man argumentere for, at pædagogerne skal være på stuen og ikke hjemme hos sig selv, når de er på arbejde. Det ser pædagogisk



## Det kan pædagogerne i Nabohuset lave på deres hjemmearbejdsdage:

- Planlægning og forberedelse af forældresamtaler. Hvis pædagogen har vurderet, at samtalen kan afholdes af pædagogmedhjælperen, skal den faglige forberedelse laves af pædagogen. Pædagogmedhjælperen skal have tid til at sætte sig ind i de pædagogfaglige observationer, som ligger til grund for indholdet af samtalen.
- Udfærdigelse, evaluering og justeringer af handleplaner
- TOPI
- Læreplaner med dokumentation
- UGL øvebaner
- Vidensoverdragelse
- Sprogarbejde

**"I det pædagogiske fag er det svært at skabe mulighed for fleksibilitet. Vi bliver nødt til at være her, når børnene er her. Men på denne måde justerer vi en lille smule og giver noget fleksibilitet."**

leder Marie Skou Bendtsen anderledes på, for opgaverne, som skal løses væk fra børnene, er der jo, og hvis vi skal skabe kvalitet i disse, kræver det fordybelse, lyder det fra Maria Skou Bendtsen.

"Før gik pædagogerne fra, hver gang der var en lille åbning for dette, og det blev mere ustruktureret samt for børnene mere sporadisk," siger hun og tilføjer:

"De flyvere, der dækker ind, når pædagogerne har hjemmearbejdsdage, er fastansatte pædagogmedhjælpere. På den måde sørger vi for, at det er faste voksne, som kender børnene og huset, som erstatter på hjemmearbejdsdagene," siger hun.

### Kun pædagoger arbejder hjemme

I Nabohuset har de valgt, at hjemmearbejdsdage er forbeholdt pædagoger. Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter får i stedet forberedelsestid i institutionen. Er man enepædagog på en stue i en periode, får man ekstra hjemmearbejdstimer, så man får det samme timetal som stuer, hvor man er to til at fordele opgaverne.

"Pædagogernes forberedelsestid skal bruges til at skrive handleplaner, fokusområder og alt det, som ligger rundt om det pædagogiske arbejde i hverdagen med børnene. På stuemøder følges der op sammen, og der planlægges fordeling af opgaver. Når der skal klippes billeder ud til en aktivitet eller laves nye garde-robepladser, har hver stue en skemalagt time i løbet af en uge, som pædagogmedhjælperne eller de pædagogiske

assistenter kan bruge på mere praktiske opgaver, som også er en stor del af arbejdet hernede for børnene. Således er vi alle en del af arbejdsfællesskabet i Nabohuset," siger Maria Skou Bendtsen.

### Fuldt fokus på børnene

Noget af det, som Lirona Elezi og Media Hamawand især er glade for ved hjemmearbejdsdagene, er, at de kan have fuldt fokus på børnene, når de er på arbejde i institutionen.

"Nu har jeg ikke dårlig samvittighed, når jeg er på arbejde. Når jeg er her fysisk, har jeg børnetid, og jeg kan være nærværende og omsorgsfuld," siger Lirona Elezi og tilføjer:

"Det arbejde, jeg udfører, når jeg har en hjemmearbejdsdag, er jo også for børnene, men det er på en anden måde."

Lirona Elezi og Media Hamawand oplever begge, at hjemmearbejdet har styrket det faglige miljø på deres stuer.

"Når vi har haft hjemmearbejdsdag, beder vi vores kollegaer om at læse det, som vi har skrevet. Det fungerer godt, at der kommer flere perspektiver på vores arbejde. Vi er jo forskellige, og vi ser forskellige ting. Det var ikke ligeså oplagt før, fordi vi ikke kunne være helt så systematiske," siger Lirona Elezi.

Det er Media Hamawand enig.

"Før var der en tavs viden blandt os, nu udveksler vi i langt højere grad," siger hun.

### En del af en større plan

Det er en generel tendens, at der er mangel på pædagoger. I Nabohuset oplever de, at der bliver spurgt nysgerrigt ind til hjemmearbejdsdagene, når der er ansættelsessamtaler for nye pædagoger.

"Det er helt klart noget, der vækker interesse," siger Maria Skou Bendtsen og tilføjer:

"Vi kan som mange andre steder mærke, at der er rift om pædagogerne. Det er en del af vores strategi at gøre vores sted fagligt attraktivt ved skabe en fleksibilitet, så pædagogerne har ro til at gøre sig umage med det skriftlige arbejde. Det er jo nogle opgaver, der løses til gavn for børnene, og vi tror på, at når pædagogerne får de bedste betingelser



for at løse de opgaver, så er det både til gavn for børnene og det pædagogiske personale omkring dem.”

Maria Skou Bendtsen synes ikke, at det har været svært at implementere hjemmearbejdsdagene i Nabohuset.

”Til at begynde med var der et stort stykke arbejde for de skemaansvarlige, som skulle sætte et system op, så det kunne lade sig gøre. Men i dag er det en del af planlægningen. Vi planlægger i tre ugers rul og sørger for, at det ikke bliver sårbart for institutionen, for mange har hjemmearbejdsdag samme dag.”

“Vi passer ikke bare børnene, vi gør meget andet end det, og jeg er stolt over, at de pædagogiske indsatser ikke er noget, der bare skal overstås.”

Det har ikke været vanskeligt at implementere hjemmearbejdsdage i Nabohuset. Der planlægges i tre ugers rul og indkaldes faste vikarer som afløsere for de pædagoger, der arbejder hjemme, fortæller pædagogisk leder Maria Skou Bendtsen.



### Stolthed og tillid

Udover at Lirona Elezi og Media Hamawand har oplevet, at hjemmearbejdsdagene har styrket deres mulighed for at løse deres pædagogiske arbejde, har muligheden for en hjemmearbejdsdag

også gjort dem stolte, fortæller de.

”Jeg er pædagog, og jeg har en hjemmearbejdsdag. Jeg har taget en uddannelse og ligesom andre faggrupper, så er min uddannelse og faglighed vigtig for mig at kunne bruge. Vi passer ikke bare børnene, vi gør meget andet end det, og jeg er stolt over, at de pædagogiske indsatser ikke er noget, der bare skal

overstås,” siger Media Hamawand.

Lirona Elezi supplerer:

”Der er tid til at fordybe sig og reflektere. Når vi laver Topi, laver vi også handleplaner, hvis der er behov for det og ved siden af de handleplaner, reflekterer vi hele tiden, så der er ikke noget tidspunkt, hvor vi ikke er i gang. Det er en proces det hele, og hjemmearbejdsdagene giver blandt andet mulighed for at opsoge ny viden, så vi kan blive klogere.

For leder Marie Skou Bendtsen har hjemmearbejdet også haft en gevinst.

”Jeg synes, det er rigtigt rart, at man kan lægge nogle opgaver hos medarbejderne og vide, at de har ro og tid til dem.”

Der er ikke nogen monitorering af, hvilke opgaver der bliver løst, når pædagogerne har hjemmearbejdsdage.

”Vi har som ledelse tillid til pædagogerne arbejde – også når de arbejder hjemmefra. Vi er i tæt dialog med hinanden, og vi har en lang liste af opgaver, der kan løses på hjemmearbejdsdagen, og det er det, som vi tager udgangspunkt i. Vores oplevelse er, at opgaverne bliver løst endda bedre end før.” ●



### Det ved vi om pædagogers forberedelsestid

Få pædagogiske arbejdspladser har hjemmearbejdsdage, men 92 procent af alle daginstitutionsledere oplever, at organiseret forberedelsestid til pædagoger forbedrer kvaliteten af det pædagogiske arbejde. På trods af dette har de fleste pædagoger, 43 procent af de fuldtidsansatte og 47 procent af de deltidsansatte, max en times forberedelsestid om ugen.

På trods af anbefalinger om at gøre forberedelsestiden fleksibel for eksempel med mulighed for bloktid og hjemmearbejde, så vælger de fleste ledere (61 procent) at henlægge arbejdstiden til daginstitutionen.

*Kilde: Forskningsprojektet Pædagogernes forberedelse(stid) gennemført af Anvendt Forskning i Barndoms-pædagogik, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole (2024), finansieret af BUPL's forskningspulje.*

# Har medarbejdere på alment faktisk fri jule- og nytårs

Svaret på det ellers enkle spørgsmål er ikke så lige til. Det kommer nemlig an på, hvor du arbejder og i hvilken stilling. Læs fællestillidsrepræsentant Vibeke Jensens svar på, hvad der er op og ned, når det kommer til de forestående juledage.

## *Hvis man er ansat i Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune, hvad skal man så være opmærksom på, når man skal planlægge juleferien?*

I Københavns Kommune er nytårsaften ikke en helligdag. Juleaften er heller ikke en helligdag, det er en fridag, og der er lavet en særlig aftale, der går ud på, at uddannede pædagoger, som er ansat i en pædagogstilling i Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune, har fri. Er du derimod pædagogisk assistent, pædagogmedhjælper eller studerende, og har din arbejdsplads lukket, så betaler du selv for din fridag, altså du tvinges til at holde fri.

Mange steder vil man gøre det, at man arbejder med en årsnorm. Det betyder, at hvis man selv skal betale for at holde fri juleaften, så sørger man for, at man i løbet af hele det forgangne år har lagt de ekstra timer, altså 7,4 timer, hvis man er fuldtidsansat. På den måde undgår man at bruge en decideret feriedag på juleaften.

## *Men har alle styr på at arbejde det ekstra i løbet af året?*

Nej, vi får desværre rigtig mange henvend-

elser fra medlemmer, hvor man ikke har løst det på den måde. Det gode er, at det er muligt at gå i minus med en årsnorm, altså holde fri juleaften og i stedet sørge for at lægge de ekstra timer løbende. Hvis man skal bruge den model, så er det vigtigt, at man forholder sig til, hvornår årsnormen løber fra og til. På dagtilbud er der typisk en skillelinje ved årsskiftet, og det betyder, at hvis du på bagkant erfarer, at du ikke har arbejdet lidt ekstra, så du kan holde fri juleaften uden at bruge en fridag, så har du meget få dage – potentielt ingen, hvis I holder lukket mellem jul og nytår – til at lægge de ekstra timer, inden I starter på et nyt år. For ansatte på klub og KKFO-området løber årsnormperioden typisk fra 31. juli til 1. august året efter, hvilket jo giver noget mere tid til at få arbejdet timerne af.

## *Hvad kan man gøre fremover?*

Tag emnet op i TRIO'en, og få en snak om, hvorvidt det kan lade sig gøre, at nogle af lukkedagene indarbejdes i jeres årsnorm fremadrettet, så ingen tvinges til at bruge fridage, som de måske troede, de kunne disponere anderledes. Jeg ved, at man mange steder har aftaler om, at plustid

bruges på netop indeklemte helligdage eller dagene mellem jul og nytår.

## *Hvad så med nytårsaften?*

I år falder nytårsaften på en hverdag, og hvis din arbejdsplads har åbent, så er det en almindelig hverdag. Derimod er 1. januar en helligdag.

## *Har du nogle generelle råd til medarbejdergrupperne, der hvert år risikerer at komme lidt i klemme i juleferien?*

Tag et kig på jeres medarbejdergruppe, og hav en åben snak om, hvad I hver især har af ønsker, når det kommer til at holde fri i de perioder, hvor det kan være svært at få enderne til at gå op. Det gælder for eksempel både i juledage og i højsommeren. Og vær endelig i god tid.

## *Hvad gør jeg, hvis jeg tror, vi ikke følger reglerne på min arbejdsplads?*

Hiv fat i din tillidsrepræsentant, og har I ikke en, så ring til LFS. Er du selv TR, så hiv fat i en af fællestillidsrepræsentanterne, hvis du er i tvivl. ●



## **Arbejder du på Frederiksberg, i en af omegnskommunerne eller på specialområdet?**

På Frederiksberg har man fri med løn både juleaften og nytår.

Arbejder du i en omegnskommune, eller er du ansat på specialområdet, så kontakt din TR, hvis du er i tvivl om, hvordan reglerne er i din kommune og på din arbejdsplads. Har du ikke en tillidsrepræsentant, så ring til LFS.

# enområdet aften?





# VI TØR DRØMME OM NOGET,

Kirsten Gunvor Løth skulle for første gang aflægge mundtlig beretning som forkvinde på LFS' repræsentantskabsmøde den 22. november 2024. Det var en efter eget udsagn nervøs, men også stolt, forkvinde, der tog ordet.

**Kirsten Gunvor Løth** skulle for første gang aflægge mundtlig beretning som forkvinde på LFS' repræsentantskabsmøde den 22. november 2024. Det var en efter eget udsagn nervøs, men også stolt, forkvinde, der tog ordet.

"Min læringskurve har været ekstremt stejl, siden jeg overtog posten efter Britt Petersen i 2022, og de seneste to år har været direkte vanvittige. Det er måske også derfor, at jeg for første gang i den tid, jeg har været aktiv i LFS, for alvor er nervøs her på talerstolen," sagde Kirsten Gunvor Løth, som beskrev en toårig periode, der både har været præget af politiske udfordringer, og af de udfordringer, der har været i at overtage ledelsen af en hel arbejdsplads.

"Da det nuværende forretningsudvalg stod her i 2022, så vi ind i et kommende regeringsskifte. Det viste sig at blive SVM-regeringen, som hverken vil kalde sig rød eller blå. Regeringen besluttede sig ret hurtigt for at stjæle Store bededag, og der blev noget af en kickstart både for LFS og de øvrige faglige organisationer til for første gang i mange

år at samle sig på tværs af faggrupper og forbund og vise den utilfredshed, der var. Man kan sige, at selv om vi ikke vandt kampen, så var det en sejr i sig selv, at det lykkedes os at stå sammen på tværs af forbundene."

### Drømmen om noget stort

Kirsten Gunvor Løth kom herefter ind på forberedelserne til OK24, som har været den enkeltbegivenhed, der har fyldt mest i den forgangne periode.

"Vi havde store forhåbninger til Lønstrukturkomiteens arbejde, men det fik ikke den politiske betydning, vi havde håbet. Man kan sige, at Mette Frederiksen kuppete overenskomstforhandlingerne ved på forhånd at øremærke midler til særligt udvalgte grupper under trepartsforhandlingerne i efteråret 2023. Det blev en meget sværere platform for at skabe solidaritet."

LFS præsenterede et overenskomstkrav på 10.000 mere om måneden til alle i de lavtlønnede traditionelle kvindefag, og forkvindens oplevelse har været, at tillidsfolkene bakkede op.

"Vi var meget klare og tydelige om, hvor vi mente, pengene skulle komme fra – nemlig en række veldokumenterede skattelettelser, som kan tilbagerulles. Når jeg spurgte vores medlemmer, om de troede på, at kravet var realistisk, svarede de ofte nej. Men hvis jeg spurgte, om kravet var rimeligt, og om vi skulle fastholde det, svarede de ja. Der var kæmpe opbakning til vores OK24-kampagne. Og i virkeligheden sender det et signal,



Kirsten Gunvor Løth holdt sin første beretning som forkvinde for LFS.

# DER ER STORT OG VILDT

synes jeg, om, at vi godt tør drømme om noget, der er stort og vildt, samtidig med, at vi bevarer realismen, og godt ved, at det her er en kamp, der kommer til at stå på i rigtig mange år,” sagde Kirsten Gunvor Løth.

## Vi skal videre herfra

Dagplejeoverenskomsten, der kom i forbindelse med OK24, fik et massivt flertal af alle dagplejere i Danmark til at stemme nej – herunder også dagplejerne i LFS.

”Budskabet fra forbundsledelsen var, at det er nu eller aldrig. Det kan vi altid baglæns diskutere. Er det rigtigt? Hvad var der sket, hvis ikke der var blevet lavet en ny overenskomst? Faktum er, at der blev lavet en ny overenskomst, og jeg synes i virkeligheden, at det var smukt at se, at de medlemmer, vi har på området, meget klart og tydeligt meddelte, både LFS, men også FOA, hvad de mente om det. Det er et rigtig godt tegn på, at vi har et medlemsdemokrati. Og så siger jeg også helt tørt, at nu er den overenskomst her, og vi er nødt til at finde ud af, hvordan vi kommer videre herfra.”

## Jeg er stolt

Forkvinden kom også ind på de udfordringer, der har været forbundet med at overtage den daglige ledelse af LFS-huset på Rosenvængets Allé.

”Forretningsudvalget skal ikke bare sikre den fagpolitiske retning. Vi er også daglige ledere på en arbejdsplads. Og de forgangne to år har været svære, fordi



Repræsentantskabsmødet, som blev afholdt 22. og 23. november i Konventum i Helsingør, er den øverste myndighed i LFS, og de delegerede kommer fra de tre områder i LFS, almenområdet, specialområdet og dagplejen.

vi har været økonomisk udfordrede. Det betyder, at vi i perioden har skullet bruge meget energi på at drifte en organisation. Og når jeg sagde i starten, at læringskurven er stejl, så handler det blandt andet om, at jeg også har skullet finde ud af, hvad erhvervslejeloven siger om forpligtelser som virksomhedsejer, og at jeg skal have styr på de ansattes overenskomster. Jeg ved, at vi har gjort vores bedste. Jeg ved også, at vi har snublet undervejs. Men jeg er af den klare overbevisning, at vi står et sted, hvor vi i det samarbejde kan lykkes med stort set alle de problemer, der måtte komme,” sagde Kirsten Gunvor Løth, der afsluttede sin beretning med at udtrykke stolthed.

”Når jeg kigger på de ansatte og de valgte, der til daglig bevæger sig ind i LFS, så er jeg stolt. Jeg er stolt af den måde, vi samarbejder på. Jeg er stolt af den måde, vi det meste af tiden siger tingene meget direkte til hinanden på. Men jeg håber også på, at vi i den kommende periode kan udvikle LFS og ikke behøver kigge på tal hele tiden.” ●

Læs den  
skriftlige beretning på  
[www.lfs.dk](http://www.lfs.dk)



# Den sværeste debat: **Må LFS blive dyrere?**

Kontingentstigning eller ej. Det blev et af de længste og mest intense dagordenspunkter på årets repræsentantskabsmøde. Resultatet af debat og efterfølgende afstemning blev det mest vidtgående af de stillede forslag, og kontingentet for medlemmerne af LFS kommer til at stige med 20 kroner om måneden fra 2025.

**LFS har længe** skubbet et underskud foran sig på grund af især inflationsbestemte stigninger i udgifterne. Kontingentet er ikke steget siden 2009, men det er medarbejdernes lønninger, som er den helt tunge post på budgettet, til gengæld. Så selv om antallet af medarbejdere i LFS er reduceret med det, der svarer til

2,1 fuldtidsstillinger siden repræsentantskabsmødet i 2022, kunne der ikke vises et budget i balance.

Majbritt Kronbøl blev valgt som foreningens kasserer i 2022. Hun præsenterede derfor sit første regnskab og budget, og hun måtte vise et budgetforslag med et forventet underskud på næsten to millioner i 2026 – også selv om budgettet baserede sig på et forslag fra forretningsudvalget om en kontingentstigning på 10 kroner om måneden i 2025 og yderligere to procent i 2026.

## **Fra 0 til 20 kroner**

Kirsten Gunvor Løth lagde ærligt ud med, at hun ikke havde forestillet sig, at hun ville blive den første formand i LFS, der begyndte med at foreslå en kontingentstigning, men at hun og det øvrige forretningsudvalg ikke kunne se andre udveje.

Majbritt Kronbøl præsenterede regnskab og budget, hvoraf sidstnævnte førte til en af repræsentantskabsmødets længste debatter.

Forretningsudvalgets forslag viste sig dog at ligge mellem to modsatrettede fløje: Thomas Bjerre fra specialområdets delegation præsenterede et forslag om en 20 kroners stigning allerede fra 2025, mens Emil Solvind og Michala Toftager Bovien, som begge sidder i hovedbestyrelsen, som de repræsenterer almenområdet, stod for det synspunkt, at kontingentet ikke skulle stige. Deres bekymring handlede om rekruttering og fastholdelse af medlemmer:

”Når man ser på undersøgelser af, hvorfor folk vælger fagforeninger fra, er økonomi et væsentligt argument. Det er et rigtigt dårligt tidspunkt at lave kontingentstigninger på. En kontingentstigning vil desuden især ramme de lavestlønnede, som heller ikke fik noget ud af OK24,” sagde Emil Solvind, som dermed talte ind i et af de temaer, der blev omtalt af adskillige delegerede i kontingentdiskussionen, nemlig ønsket om at kunne indtægtsdifferentiere kontingentet. Dette er imidlertid et væsentligt tema for hele FOA, hvorfor der arbejdes for et centralt forslag.

## **Kan ikke konkurrere på pris**

Thomas Bjerre argumenterede på sin side med, at alt andet er steget voldsomt siden 2009: ●



## Kampvalg med nye og gamle ansigter

Repræsentantskabsmødet 2024 var præget af engagement og kampånd, og det afspejlede sig i lørdagens valghandlinger. Der skulle vælges formand, næstformand og kasserer samt to yderligere medlemmer af forretningsudvalget samt seks repræsentanter til Hovedbestyrelsen og suppleanter, bilagskontrollanter og fanebærere.

Der var ingen modkandidater til det bestående formandskab og forretningsudvalg, som blev genvalgt under stående klapsalver. Der var derimod kampvalg til de seks pladser i hovedbestyrelsen, som besættes på repræsentantskabsmødet, og der var endda kampvalg om rækkefølgen på suppleantposterne.

### Ny- og genvalgte 2024 – 2026:

**Kirsten Gunvor Løth**, forkvinde

**Jan Hoby**, næstforperson

**Majbritt Kronbøl**, kasserer

**Claus Refstrup**, valgt til forretningsudvalget

**Helle Haslund**, valgt til forretningsudvalget

**Diana W. Jensen**, hovedbestyrelsen

**Morten Hojer Morsing**, hovedbestyrelsen

**Bettina Øster**, hovedbestyrelsen

**Sakse Ravnskov Andersen**, hovedbestyrelsen

**Tilde Kofoed**, hovedbestyrelsen

**Lærke Milsted Enoksen**, hovedbestyrelsen

**Maria Porse**, 1. suppleant til hovedbestyrelsen

**Matias Nørregaard**, 2. suppleant hovedbestyrelsen

**Katina Rasmussen**, 3. suppleant hovedbestyrelsen

**Puk Lindgren**, bilagskontrollant

**Elisabeth Thynov**, bilagskontrollant

**Carina Slettebjerg Thomsen**, bilagskontrollant

**Michael Faurskou**, fanebærer

**Martin Kragballe Rasmussen**, fanebærersuppleant.

Du kan se den samlede hovedbestyrelse inklusive de medlemmer, der er valgt på områdegeneralforsamlinger, på [www.lfs.dk](http://www.lfs.dk)





## REPRÆSENTANTSKABSMØDE 2024

● ”En liter benzin er steget fra ni til 14 kroner på de år, og en pakke cigaretter er steget fra 34 til 64 kroner. Det eneste, der ikke er steget, er min fagforening,” sagde Thomas Bjerre, som argumenterede for det usunde i at lægge et budget, hvor der allerede på forhånd er underskud.

”Mine beregninger siger, at vi med en stigning på 20 kroner får et budget i balance. Vi kan alligevel ikke konkurrere på prisen med de gule fagforeninger. Vores medlemspotentiale er hos de uorganiserede, og her handler det om, hvordan vi som tillidsrepræsentanter møder dem ude på arbejdspladserne,” sagde Thomas Bjerre.

Medlemmerne af forretningsudvalget meddelte allerede tidligt i debatten, at de ville stemme for 20-kroners forslaget frem for deres eget mere beskedne forslag om en 10 kroners-stigning plus to procent yderligere året efter, og et flertal af de delegerede fulgte trop. Kontingentforhøjelsen på 20 kroner om måneden fra 2025 blev stemt igennem med 68 stemmer for og 17 imod. 13 stemte for, at kontingentet ikke skulle stige, mens 80 stemte imod. ●

”En af mine guilty pleasures er at se Luksusfælden. Og der har jeg lært, at man aldrig må budgettere med underskud. Så jeg anbefaler ja til en kontingentstigning på 20 kroner. Vi har brugt oceaner af tid i hovedbestyrelsen på at lede efter penge, der ikke findes. Så vi er nødt til at udvise ansvar.



### Svanesang for LFS Nyt

”Vi holder meget af LFS Nyt, og vi har jo altid forbeholdt os ret til at være det der særlige dyr på savannen og en af de få lokalafdelinger, der stadig udgiver et fagblad. Men virkeligheden og portoudgifterne har indhentet os.” Det sagde Kirsten Gunvor Løth, forkvinde i LFS, som motivation for forslaget fra hovedbestyrelsen, som giver samme hovedbestyrelse bemyndigelse til at træffe beslutningen om at lukke det trykte fagblad.

Baggrunden er de stadigt stigende distributionsomkostninger, der sammen med et skrantende medlemstal, gør LFS Nyt til en for tung post på budgettet.

Forslaget blev fulgt op af et løfte om, at LFS i den kommende tid vil arbejde intensivt på, hvordan man kan omlægge kommunikationen digitalt, så alle medlemmer stadig kan mærke deres fagforening.

Et mindretal i hovedbestyrelsen havde stillet forslag om, at LFS Nyt fremover kun skal udkomme fem gange om året – også af sparehensyn. De indvilligede i, at forslaget blev omskrevet til ”max fem gange om året,” så de to forslag kunne vedtages side om side uden at støde mod hinanden.



### Så fik LFS også forpersoner

En af de mere heftige debatter på repræsentantskabsmødet i 2022 var et forslag til ændringer i LFS' vedtægter, så titlen 'formand' blev erstattet af 'forperson'. Forslaget, som var rejst af Jan Hoby og Claus Refstrup, vakte debat, og mange delegerede efterlyste større valgfrihed.

Det fik de, da et nyt forslag på det netop overståede repræsentantskabsmøde, lagde op til, at valgte formænd og næstformænd selv kan vælge, om de vil have titel som (næst)formand, (næst)forkvinde eller (næst)forperson.

Forslaget blev vedtaget med bred opbakning, hvilket blandt andet betyder, at Kirsten Gunvor Løth fremadrettet har valgt titlen forkvinde, og Jan Hoby titlen næstforperson.



# Fagforblødning og fremtid

De delegerede beslutter på hvert repræsentantskabsmøde, hvad de politiske muskler skal bruges på i de kommende to år. I 2024 blev drøftelsen af arbejdsprogrammet 'det fremtidige arbejde' stærkt præget af det oplæg, som arbejdsmarkedskommentator Lawand Hiwa Namó holdt for de delegerede.

**Lawand Hiwa Namó** er arbejdsmarkedskommentator med en fortid i fagbevægelsen, og hans analyser af samme bevægelse er forstemmende:

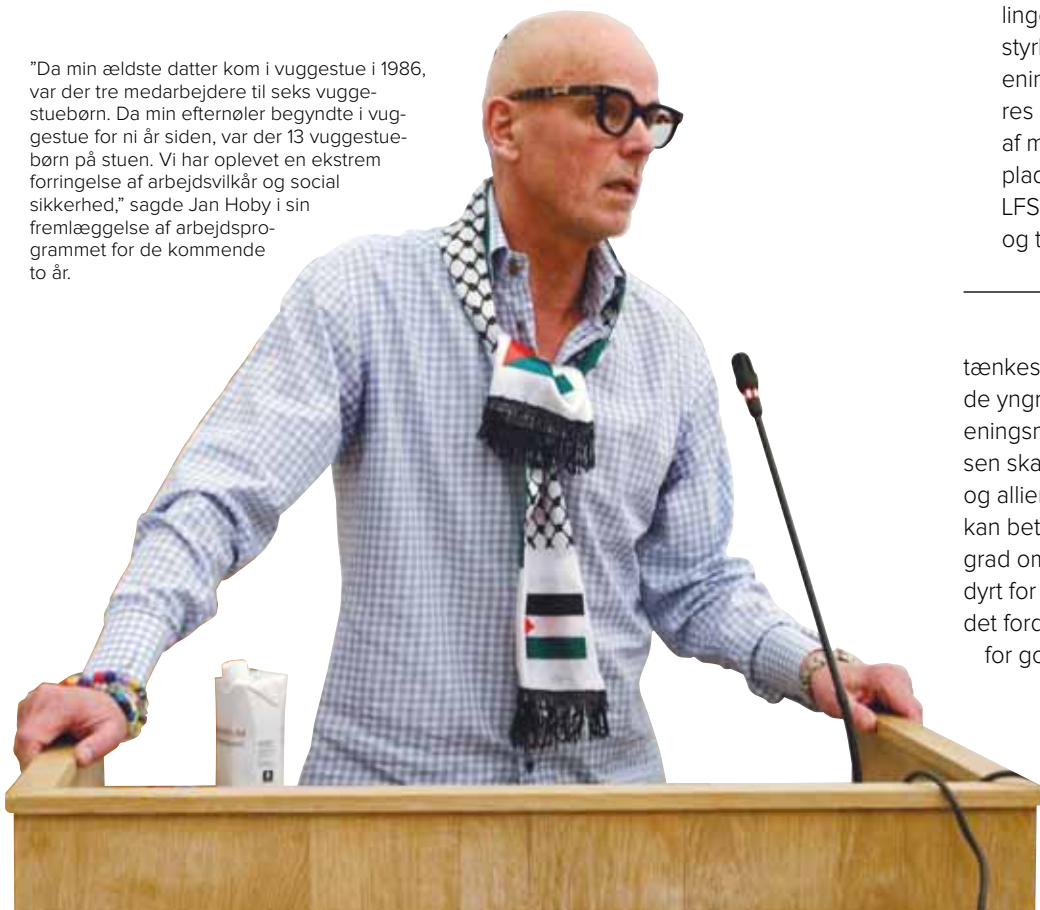
"Hvis medlemstallet bliver ved med at dale i de overenskomstbærende fagforeninger i samme takt som nu, kan vi lukke og slukke FH, inden jeg går på pension, og det kommer til at ramme arbejdsta-

gerne hårdt," sagde Lawand Hiwa Namó, da han holdt oplæg for de delegerede til LFS' repræsentantskabsmøde.

## Slå op med S

Lawand Hiwa Namós bærende budskab er, at fagforeningerne kun har ganske få år til at vende udviklingen, og at der skal

"Da min ældste datter kom i vuggestue i 1986, var der tre medarbejdere til seks vuggestuebørn. Da min efternøler begyndte i vuggestue for ni år siden, var der 13 vuggestuebørn på stuen. Vi har oplevet en ekstrem forringelse af arbejdsvilkår og social sikkerhed," sagde Jan Hoby i sin fremlæggelse af arbejdsprogrammet for de kommende to år.



## Det skal LFS: OK26

LFS skal bygge videre på alle de positive erfaringer, der sikrede LFS en succes både med vores OK24 kampagne og et stort NEJ til OK24: LFS skal allerede i 2025 begynde at mobilisere til overenskomstforhandlingerne i 2026. Det skal ske ved at styrke samarbejdet med andre fagforeninger, men der skal især mobiliseres internt ved at opbygge netværk af medlemmer på tværs af arbejdspladser og afholde medlemsmøder i LFS, som kan forberede medlemmer og tillidsvalgte.

tænkes ud af boksen, hvis man skal have de yngre generationer til at vælge fagforeningsmedlemsskabet til. Fagbevægelsen skal slå op med Socialdemokratiet og alliere sig fra sag til sag der, hvor det kan betale sig. Og så handler det i høj grad om penge. Det er simpelthen for dyrt for unge at være medlem, blandt andet fordi fagforeningernes ansatte tjener for godt, og så skal fagforeningerne være langt bedre til at gøre sig relevante for de unge i stedet for at sole sig i fortidens bedrifter. ▶



- ◉ "I de unge lønmodtageres liv er det høje boligudgifter, problemer med at få passet syge børn og MeToo, der fylder. Og de oplever ikke, at fagbevægelsen er relevant for dem," sagde Lawand Hiwa Namo.

### Forbände mørket og tænde håb

Lawand Hiwa Namos budskaber blev naturligt en brændende platform for de drøftelser, der var efterfølgende om LFS' arbejde i de kommende to år.

Jan Hoby præsenterede hovedbestyrelsens udkast til fremtidigt arbejde, og

han lagde heller ikke skjul på, at han ser en dansk arbejdsmarkedsmodel, som er i krise. Han ser også et velfærdssamfund, som lider under årtiers forringelser.

"Men vi kan også se tilbage på sejre, som er skabt, når vi har stået sammen. Det skal vi blive ved med. Så vi er nødt til at have et arbejdsprogram, et fremtidigt arbejde, som både forbänder mørket og tænder et håb." ●



### Det skal LFS: Arbejdstid

LFS skal genrejse kravet om 30 timers arbejdsuge med fuld løn og personalekompensation i fagbevægelsen og ved overenskomstforhandlingerne.

Læs det  
fremtidige arbejde på  
[www.lfs.dk](http://www.lfs.dk)



"Hvis fagbevægelsen ikke formår at gøre sig relevant for de yngre generationer, lukker og slukker den i min levetid," sagde arbejdsmarkeds-kommentator Lawand Hiwa Namo, der holdt oplæg for de delegerede.



### **Det skal LFS: Arbejdsliv og fællesskab**

Fagforeningen skal være forbundet med hverdagens arbejdsliv: LFS skal arbejde for at udbrede og understøtte ideen om arbejdspladsklubber og motivere arbejdspladser med flere faggrupper til at lave arbejdspladsklubber på tværs af fag og faggrupper. LFS skal også arbejde for et mangfoldighedsudvalg, som har til formål at sikre, at medlems sammensætningen afspejler arbejdspladsernes medarbejdersammensætning. Arbejdet for de unge medlemmer skal styrkes ved at arbejde for at oprette en faglig klub for medlemmer under 30.



### **Det skal LFS: Indflydelse, anerkendelse og tryghed**

Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en forudsætning for trivsel. LFS skal arbejde for, at alle ledere og medarbejdere oplever indflydelse på arbejdets organisering og tilrettelæggelse, og at de anerkendes som nogen, der altid kan tænke gode løsninger på vegne af kerneopgaven og organisationen.



### **Det skal LFS: Sammen er vi stærkere**

LFS skal fortsætte initiativet Skrot Budgetloven og støtte alle andre initiativer, som for eksempel handicapbevægelsen, der understøtter solidaritet, sammenhold og progressiv forandring til gavn for de mange. LFS skal også arbejde på at få politikere på tværs af det politiske landskab til at sige, de er villige til at lave et kommunalt oprør, så de kan indfri den politik, de lover ved kommunalvalget i 2025.



### **Det skal LFS: Medlemsfordele**

LFS skal arbejde for, at medlemsfordele som eksempelvis arbejdsgiverbetalt kontingent og lønstigninger kun til medlemmer indarbejdes i kommende overenskomster på vores eget område og på længere sigt hele det offentlige område.

## **Donationer: 2 X 25.000**

Der var synlige tårer hos adskillige af de delegerede, da årets modtagere af donationer præsenterede deres arbejde.

Det Danske Hus i Palæstina fik 25.000 kroner, og Frederik Nielbo var med på en online-forbindelse fra Palæstina, hvor han fortalte om, hvordan projektet 'Here we remain' skaber psykosociale aktiviteter for børn og unge i Gaza, hvis skoler er sønderbombede eller inddraget til nødselters.

"Vi giver dem ikke bare farveblyanter og vintertøj. Vi giver dem en stemme," fortalte Fredrik Nielbo og præsenterede et udvalg af de børnetegninger, som fortæller om krigens gru, om mistede hjem og familiemedlemmer og om tab af drømme og fremtid.

Misha Wolsgaard-Iversen, som er sekretariatsleder for International Børnesolidaritet, modtog ligeledes en donation på 25.000, og hun fortalte om organisationens arbejde i især Latinamerika, hvor man forsøger at skabe empowerment for børn i ekstremt udsatte situationer.

"Latinamerika er på mange måder blevet det glemte kontinent, hvad angår bistand, mens situationen er, at man her har den allerhøjeste ulighed i hele verden, og de højeste dødsrater blandt børn og unge på baggrund af vold og kriminalitet," fortalte Misha Wolsgaard-Iversen.





## Udtalelse fra LFS Repræsentantskab 2024: Stop stigningen i pensionsalderen

I 2025 skal Folketinget igen stemme om en forhøjelse af pensionsalderen.

Denne gang skal pensionsalderen forhøjes til 70 år. Socialdemokratiet kastede en pensionsbombe ved at varsle et mere socialt retfærdigt pensionssystem på partiets sommergruppemøde 2024. Mette Frederiksen vil nemlig sætte en stopper for den automatiske stigning i folkepensionsalderen, som er på vej til at blive den højeste tilbagetrækningsalder i Europa.

Men – der var et men. Både medier og repræsentanter for fagbevægelsen åd historien råt og sagde pænt ja tak – uden at problematisere, at Mette Frederiksen samtidig bekendtgjorde, at det altså først bliver efter 2025, at pensionsalderen skal holde op med at stige. For partiet har tænkt sig at stemme for at forhøje pensionsalderen for alle, der er født efter 1. januar 1971, til 70 år.

I LFS mener vi, at den fortsatte stigning i pensionsalderen er bund uretfærdig, utryghedsskabende og ulighedsskabende. Højtuddannede med ikke-fysiske krævende jobs lever længere end lavt uddannede med fysisk krævende jobs. Sidstnævnte får derfor færre år på pension og dermed færre gode år, selv om

de ofte er begyndt på arbejdsmarkedet længe før de højtuddannede og derfor arbejder i langt flere år.

LFS mener også, at den præmis, som hele velfærdsforliget og dermed de fortsatte stigninger i pensionsalderen bygger på, er urealistisk: Selv om danskernes levealder stiger, er det ikke det samme, som at den enkelte får flere arbejdsduelige år. Det er alene skranteperioden, som bliver forlænget.

Der bliver fortsat ikke skrevet eller talt om det urealistiske og umenneskelige i at skulle arbejde som vuggestuepædagog, SOSU-assistent eller jord- og betonarbejder som 69-årig. Eller 65-årig, 66-årig, 67-årig eller 68-årig for den sags skyld.

For det er faggrupper, der ikke har haft et guldrandet arbejdsliv med mulighed for selv at finansiere en tidligere tilbagetrækning, som tilfældet er for bankdirektøren og tandlægen.

På tre årtier er vi gået fra tryghedsskabende til utryghedsskabende politik ved at rive den bygning ned, som fortidens generation møjsommeligt byggede, og som rimede på tryghed, vished og sikkerhed igennem hele livet for alle.

LFS mener, at den stigende pensionsalder skal bekæmpes.

- Første opgave for en samlet fagbevægelse er at skabe en folkelig bevægelse, som kan forhindre, at Folketinget vedtager stigningen til 70 år i 2025. Det skal ske under overskriften: Ret til et værdigt liv. Efter arbejdslivet.
- Anden opgave bliver at kræve en opbyggelse af tidlig tilbagetrækning, som er markant bedre end den fedtede regnearksløsning Arne-pension, og seniorpension som kræver, at man er slidt helt ned til sokkeholderne.
- Tredje opgave bliver, at fagbevægelsen rejser kravet om at sænke pensionsalderen for alle til 65 år og dermed kommer i overensstemmelse med flertallet af danskerne, som siger nej til højere pensionsalder.

LFS' Repræsentantskab opfordrer hermed alle partier til at stemme imod endnu en forhøjelse af pensionsalderen og i stedet straks indlede forhandlinger om en mere retfærdig pensionsmodel.





## Det bedste til dig og din bil

- ✓ Både vores bil- og elbilforsikring er kåret som Bedst i test
- ✓ Vi dækker, uanset om du ejer eller leaser
- ✓ Markedets billigste priser og bedste dækninger



Forsikring

Scan QR-koden eller  
læs mere på [tjm-forsikring.dk/bilforsikring](https://tjm-forsikring.dk/bilforsikring)

## Kalender

### 13. december

Special-  
bestyrelsesmøde  
9.00 – 13.00  
HB-salen



### 14. december

Juletræsfest  
13.15 – 15.30  
Markmandsgade  
9-11, 2300  
København S.  
Tilmelding via  
arrangements-  
kalenderen på  
lfs.dk

### 16. og

### 17. december

AMU-kursus:  
Arbejdet med lav-  
effektive metoder  
8.30 – 16.00  
Sal A  
Tilmelding via ar-  
rangementskalen-  
deren på lfs.dk

### 7. januar

Almen  
ledersektion  
9.00 – 15.00  
Sal D

### 13. januar

Foredrag ved  
Chloe Ava Holm  
18.00 – 20.00  
Sal A  
Tilmelding via  
arrangements-  
kalenderen på  
lfs.dk



### 20., 21. og 22. januar

AMU-kursus:  
Neuropædagogik  
som redskab i pæ-  
dagogisk arbejde  
8.30 – 16.00  
Sal A  
Tilmelding via  
arrangements-  
kalenderen på  
lfs.dk

### 27. januar

Hoved-  
bestyrelsesmøde  
9.30 – 16.00  
Sal A



### 31. januar

Faglig fredagsbar  
16.00 – 22.00  
Sal A og kantinen



### 6. februar

Sæsonopstart  
LFS-koret  
18.30 – 20.00  
Sal A  
Kontakt:  
lisw@foa.dk

### 17. februar

Almen-  
bestyrelsesmøde  
08.30 – 16.00  
Sal A

Introduktion til  
børneyoga og  
mindfulness i  
dagtilbud  
17.30 – 19.30  
LFS  
Tilmelding via  
arrangements-  
kalenderen på  
lfs.dk



### 18. februar

Legeuddannelse  
i LFS  
8.30 – 13.30  
Sal A  
Tilmelding via  
arrangements-  
kalenderen på  
lfs.dk

## TJEK KALENDEREN PÅ LFS.DK

Tjek altid kalenderen på forsiden af [www.lfs.dk](http://www.lfs.dk), hvis du vil være sikker på at vide, hvad der foregår i LFS. Der kan opstå aktiviteter og møder efter, at bladet er sendt til tryk.

## Udgivelsesplan 2025

Nummer	Deadline	Udgivelsesuge
1/2025	30. januar	7
2/2025	6. marts	12
3/2025	24. april	19

## Følg også din fagforening på de sociale medier



Facebook:  
[www.facebook.com/  
LFSfagforening](http://www.facebook.com/LFSfagforening)



Instagram:  
LFSfagforening

# LFS Senior

Klubben for førtidspensionister – efterlønnere og pensionister

## Medlemsmøder:

**Torsdag den 23. januar**  
**kl. 11 i sal A, Sorøgade 6**  
**Nytårskur**

Vi byder vanen tro det nye år velkommen med champagne og noget godt for ganen. Brian fra musik og gøgl står for underholdningen.

**Onsdag den 12. februar**  
**kl. 11 i sal A, Sorøgade 6**  
**Stop svindlen**

Vi har fået privatkundedirektør Mathilde Stein fra Arbejdernes Landsbank til at komme med et oplæg om,

hvordan vi bliver bedre til at stoppe svindlere, der prøver at franarre os vores værdier.

**Torsdag den 20. marts kl. 11 i sal A, Sorøgade 6**  
**Fra smedesøn til politikommissær**

Peder Christensen fortæller om sin opvækst med en far, der var smedemester. Peder Christensen blev i 1979 ansat ved politiet i København, og det har været en periode med mange forandringer. Peder har blandt andet været med i kampen om "Byggeren" på Nørrebro, påskestrejken i 1985 og

bevogtningen af jødiske interesser efter terrorangrebet på Krudttønden og Københavns Synagoge.

**Bemærk**, at du som pensionist/efterlønner i LFS automatisk er medlem af Faglige Seniorer, som tilbyder foredrag og kurser.

Du kan se de enkelte aktiviteter og tilmelde dig via: [www.fagligsenior.dk/aktiviteter/?kommune=København](http://www.fagligsenior.dk/aktiviteter/?kommune=København)

Find seniorklubben på [www.foa.dk/seniorklubben-lfs](http://www.foa.dk/seniorklubben-lfs)

## ET GODT ARBEJDSMILJØ – OGSÅ FOR LGBT+ PERSONER

**Hvordan skaber vi** et godt arbejdsmiljø, så alle kan trives på deres arbejdsplads – også LGBT+ personer?

Og er der noget, som vi skal ændre på i hverdagskulturen, så alle føler sig inkluderet i fællesskabet på arbejdspladsen?

LFS får besøg af Bjarne Henrik Lundis, der har skrevet bogen "Regnbueland". Her har han talt med en række LGBT+ personer rundt om i hele landet. I bogen Regnbueland er der dels fokus på inklusion og mangfoldighed på arbejdspladsen.

Foredraget foregår den 11. marts 2025 fra 17.30 til 19.30. Dørene åbnes kl. 17.00, og der er sandwich og vand til de tilmeldte.

**Tilmelding via arrangementskalenderen på [www.lfs.dk](http://www.lfs.dk)**



# NÅEDE DU IKKE AT PRØVE BØRNEYOGA MED LFS I 2024?

**Så får du chancen** i 2025, hvor LFS gentager succesen med yoga-workshops for medlemmer.

Der vil, fordelt på hele 2025, blive udbudt en række workshops med titlerne **Introduktion til børneyoga i pædagogisk praksis**, **Sanser, åndedræt og mindfulness for børn** og **Yoga for pædagogkroppen** – med inspiration til yogalege for børnegrupper.

De enkelte workshops kan tages uafhængigt af hinanden.

Find de enkelte datoer i arrangementskalenderen på [www.lfs.dk](http://www.lfs.dk), hvor du også melder dig til.

Alle workshops foregår i LFS på Rosenvængets Allé 16, 2100 København Ø.

